

Số: 445 /QĐ-BHXH

Hà Nội, ngày 11 tháng 5 năm 2012

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực
ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020**

TỔNG GIÁM ĐỐC BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

Căn cứ Nghị định số 94/2008/NĐ-CP ngày 22/8/2008 của Chính phủ quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Nghị định số 116/2011/NĐ-CP ngày 14/12/2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 94/2008/NĐ-CP ngày 22/8/2008 của Chính phủ;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020;

Xét đề nghị của Trưởng Ban Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020 như sau:

1. Mục tiêu và quan điểm phát triển

a) Mục tiêu

Phát triển nguồn nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu thực tiễn và chiến lược phát triển ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020;

Phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội bảo đảm phát huy tối đa thế mạnh của từng cơ quan, đơn vị và địa phương; phải bảo đảm tính khoa học, đồng bộ, toàn diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực công chức, viên chức ngành Bảo hiểm xã hội hiện có, bảo đảm sự phát triển ổn định và bền vững và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội đất nước.

b) Quan điểm

Quán triệt quan điểm của Đảng và Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

- Phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội là nội dung trọng tâm trong Chiến lược phát triển của ngành Bảo hiểm xã hội đến năm 2020, phát triển nhân lực phải gắn với đào tạo, coi đầu tư cho đào tạo là đầu tư cho phát triển, huy động toàn xã hội tham gia và tối đa hóa các nguồn lực có thể dành cho phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội.

- Phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội là nhiệm vụ của các cấp, các ngành và toàn xã hội, có tính chiến lược lâu dài; đồng thời là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục có trọng tâm, trọng điểm nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ngành Bảo hiểm xã hội ở từng thời kỳ, đảm bảo nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ của từng vùng, miền, địa phương trong toàn quốc.

Phát triển, đào tạo nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội phải đảm bảo gắn liền với việc bố trí, sử dụng nhằm phát huy đầy đủ năng lực, phẩm chất của cán bộ, công chức, viên chức; là nội dung quan trọng nhất và gắn kết với phát triển con người, góp phần thực hiện những mục tiêu phát triển con người, mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Việt Nam.

2. Phương hướng phát triển nhân lực đến năm 2020

a) Tổng nhu cầu nhân lực

Dự tính nhân lực của ngành Bảo hiểm xã hội gia tăng hàng năm do yêu cầu phát triển Ngành từ 7% đến 9%. Cuối giai đoạn, do việc ứng dụng công nghệ thông tin vào các quá trình xử lý nghiệp vụ, tỷ lệ nhân lực gia tăng hàng năm sẽ từ 4% đến 6%. Tổng số nhân lực của ngành Bảo hiểm xã hội đến năm 2016 là khoảng 26.000 người và đến năm 2020 sẽ là khoảng 30.000 người.

b) Dự báo nhu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

- Đến năm 2020, số cán bộ, công chức, viên chức toàn Ngành có trình độ trên đại học chiếm tỷ lệ 5%, còn lại về cơ bản có trình độ đại học, cao đẳng.

- Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao nghiệp vụ hàng năm cho công chức, viên chức toàn Ngành khoảng 40% nhân lực.

3. Các giải pháp phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020

3.1. Đào tạo nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng

a) Tập trung đào tạo, đào tạo lại cán bộ, công chức, viên chức hiện có của toàn ngành Bảo hiểm xã hội

Tăng cường công tác đào tạo, đào tạo lại cán bộ, công chức, viên chức; gắn với công tác quy hoạch cán bộ, luân chuyển, điều động cán bộ, chuyển đổi

vị trí công tác; gắn với công tác nghiên cứu khoa học, khuyến khích nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ trong đội ngũ cán bộ trẻ; Gắn hiệu quả đào tạo với nâng cao năng lực làm việc, tạo ra lợi thế cạnh tranh; chuyên hóa tri thức và kỹ năng có được sau đào tạo, bồi dưỡng thành sự phát triển bền vững trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

b) Tuyển dụng và sử dụng nhân lực đã được đào tạo đúng chuyên ngành và tập huấn, bồi dưỡng chuyên sâu

- Chú trọng tuyển dụng nhân lực đã qua đào tạo đúng chuyên ngành, ưu tiên sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi và có kế hoạch bố trí, sử dụng hợp lý để đảm bảo phát huy hết năng lực chuyên môn nghiệp vụ.

- Tổ chức đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng tại các cơ sở đào tạo của Ngành.

- Gửi đi đào tạo ở nước ngoài 1- 2% tổng số nhân lực đào tạo mới.

c) Phát triển, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, đội ngũ giảng viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo

- Nâng cấp Trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội thành Học viện Bảo hiểm xã hội; tiến tới phát triển thành Trường Đại học Bảo hiểm xã hội tại Hà Nội, đào tạo chuyên ngành về nghiệp vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bậc đại học và sau đại học. Đồng thời xây dựng thêm 02 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ tại miền Trung và miền Nam chuyên về đào tạo tại chỗ nâng cao chất lượng nhân lực.

- Phát triển và đảm bảo số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên

+ Xây dựng và tăng cường đội ngũ giảng viên chính quy, chuyên nghiệp, có chuyên môn cao đáp ứng yêu cầu giảng viên đào tạo tại trường đại học và các Trung tâm đào tạo, đảm bảo tỷ lệ 20 sinh viên/1 giảng viên theo quy định của Chính phủ.

+ Đặc cách tuyển những sinh viên xuất sắc của Trường (Học viện) đưa đi đào tạo sau đại học ở trong và ngoài nước để tạo nguồn kế cận cho đội ngũ giảng viên.

+ Mời các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, chuyên gia có kinh nghiệm, phương pháp giảng dạy làm cán bộ trong biên chế hoặc cộng tác giảng dạy tại Trường (Học viện).

- Đảm bảo điều kiện làm việc và cơ chế, chính sách đãi ngộ cho giảng viên.

- Xây dựng chương trình chuẩn về đào tạo nghiệp vụ của Ngành.

- Đổi mới giáo trình, tài liệu giảng dạy, học tập:

+ Rà soát và chỉnh lý hệ thống tài liệu, giáo trình hiện đang sử dụng tại Trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội hiện có;

+ Xây dựng mới hệ thống giáo trình, tài liệu phục vụ việc giảng dạy và học tập tại Trường (Học viện) và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ phù hợp với bậc đào tạo theo quy chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Tăng cường liên kết với các trường đại học trên cả nước có ngành nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu ngành Bảo hiểm xã hội, tiêu chuẩn hóa chất lượng sinh viên để hàng năm bổ sung lực lượng cho Ngành.

3.2. Giữ và thu hút chuyên gia trình độ cao và nhân tài

- Xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp, ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp;

- Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, cơ hội thăng tiến;

- Chế độ phúc lợi như ưu đãi về nhà ở, phương tiện làm việc, đi lại;

- Các cơ chế khuyến khích khác như vinh danh, khen thưởng và các ưu đãi đặc biệt khác.

Bên cạnh đó, tận dụng chất xám của các chuyên gia, kỹ thuật viên từ bên ngoài (kể cả Việt kiều và người nước ngoài) qua việc mời hợp tác hoặc thuê chuyên gia nước ngoài.

3.3. Cơ chế chính sách

- Kiến nghị điều chỉnh, sửa đổi và ban hành bổ sung các chế độ phụ cấp ưu đãi, cơ chế tiền lương, thu nhập dành cho cán bộ, công chức, viên chức sao cho phù hợp với thực tiễn, thỏa đáng hơn với đặc thù và khối lượng công việc của Ngành và đảm bảo yên tâm công tác.

- Cải tiến cơ chế tiền lương, chính sách đào tạo, bồi dưỡng theo hướng động viên, khuyến khích về ổn định thu nhập đối với cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, có cơ hội phát huy năng lực, kiến thức đã được đào tạo, bồi dưỡng.

3.4. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

- Gửi một số công chức, viên chức và giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài và mời giảng viên nước ngoài tham gia đào tạo trong nước;

- Tham gia các hiệp định hợp tác song phương, đa phương về trao đổi đào tạo nguồn nhân lực, thu hút vốn đầu tư nước ngoài để phục vụ công tác đào tạo nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội.

- Tăng cường đầu tư chuyên sâu cho một số lĩnh vực trọng điểm của Ngành trong hợp tác quốc tế.

5. Các dự án đào tạo ưu tiên

- Dự án “Đào tạo đội ngũ chuyên gia, nhà quản lý chất lượng cao của ngành Bảo hiểm xã hội”.

- Dự án xây dựng mới Trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội tại Hà Nội và 02 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ tại miền Trung và miền Nam chuyên về đào tạo tại chỗ nâng cao chất lượng nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội; Đưa vào sử dụng Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng của Ngành tại Xuân Thành, Nghi Xuân, Hà Tĩnh.

- Dự án “Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Bảo hiểm xã hội ở địa phương đến năm 2020”.

- “Đề án tổng thể phát triển Trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn 2030”, nâng cấp thành Học viện Bảo hiểm xã hội và tiến tới thành lập Trường Đại học Bảo hiểm xã hội.

6. Tổ chức thực hiện

a) Kế hoạch thực hiện

* Giai đoạn 2011-2015:

- Tập trung hoàn thiện cơ chế chính sách đào tạo, bồi dưỡng, cơ chế đãi ngộ; xây dựng các chương trình, đề án đào tạo, phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.

- Xây dựng 4 Dự án đào tạo ưu tiên, trong đó giai đoạn 2012-2013 hoàn thiện “Đề án tổng thể phát triển Trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn 2030” và Dự án “Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Bảo hiểm xã hội ở địa phương đến năm 2020”.

* Giai đoạn 2016-2020:

- Năm 2016 tổ chức sơ kết giai đoạn I thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội để điều chỉnh cho phù hợp với thực tế và xây dựng kế hoạch thực hiện giai đoạn II từ năm 2016 - 2020.

- Tiếp tục triển khai các chương trình, dự án đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực, nâng cấp các cơ sở đào tạo của Ngành; kịp thời điều chỉnh và tổ chức thực hiện, hoàn thành các mục tiêu, kế hoạch đề ra.

- Đánh giá, tổng kết kết quả thực hiện Quy hoạch.

b) Phân công trách nhiệm thực hiện

- Thành lập Ban Điều hành và Tổ giúp việc Ban Điều hành thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội thời kỳ 2011-2020. Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam là Trưởng ban Ban Điều hành, thành viên Ban Điều hành gồm đại diện lãnh đạo Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Thủ trưởng một số ban, đơn vị sự nghiệp trực thuộc cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

- Giao Ban Tổ chức cán bộ là cơ quan thường trực Ban Điều hành, Tổ giúp việc Ban Điều hành thuộc Ban Tổ chức cán bộ và được bố trí một số chuyên viên kiêm nhiệm và một số chuyên viên chuyên trách.

Nhiệm vụ cụ thể của các tổ chức trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam căn cứ Quy hoạch này để phân công thực hiện.

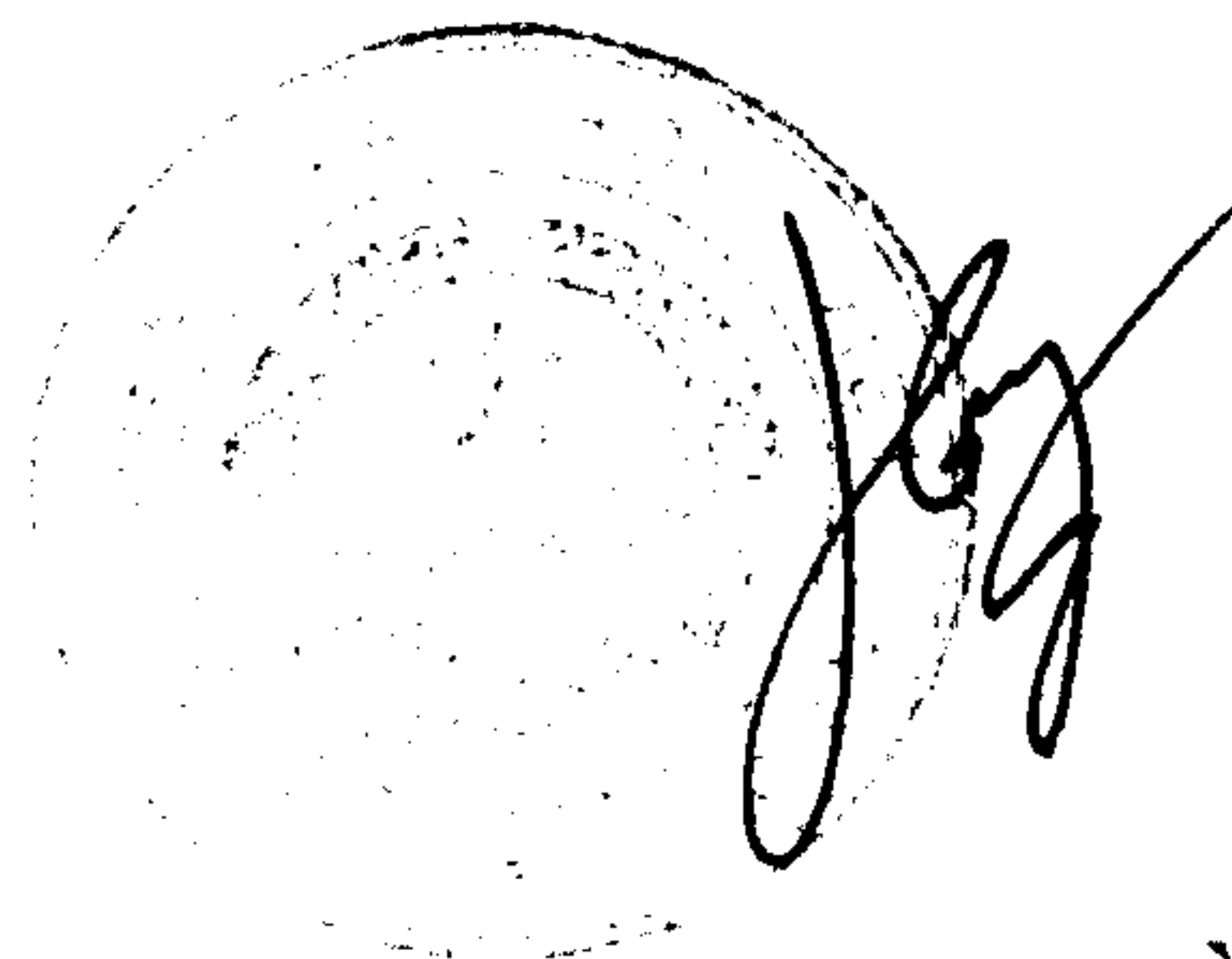
Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

Điều 3. Trưởng Ban Tổ chức cán bộ, Chánh Văn phòng, Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Giám đốc Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. / *eh*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Phó TTCP Nguyễn Thiện Nhân (để b/c);
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- TGD và các Phó TGD BHXH Việt Nam;
- Lưu: VT, TCCB(2). *ya*

TỔNG GIÁM ĐỐC



Lê Bạch Hồng